



UMOWY CYWILNOPRAWNE



Umowy cywilnoprawne

Autor

Monika Wacikowska

prawnik w Głównym Inspektoracie Pracy w latach
2005–2008

Konsultacja

Monika Frączek

główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy
Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

Wydawca

Piotr Gawroński

Redaktor

Szymon Sokolik

Korekta

Zespół

ISBN 978-83-7572-557-5

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2008

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a,

www.wip.pl

tel. 0 22 518 29 29, faks 0 22 617 60 10

Skład i łamanie

Raster studio

05-071 Sulejówek, ul. Konopnickiej 46, tel. 0 603 59 59 71

SPIIS TREŚCI

Umowy cywilnoprawne a umowa o pracę	3
Umowa zlecenia	9
Umowa o dzieło	22
Składki od umów cywilnoprawnych	30

Z tej broszury dowiesz się między innymi:

- **co warto zapisać w umowie zlecenia lub umowie o dzieło,**
- **jak uniknąć uznania umowy cywilnoprawnej za umowę o pracę,**
- **jakie są prawa i obowiązki zleceniobiorcy i wykonawcy dzieła,**
- **jak można wycofać się z umowy cywilnoprawnej,**
- **jakie składki zapłacisz od umowy zlecenia i umowy o dzieło.**

Dzięki licznym wzorom, przykładom i zestawieniom dowiesz się, jak prawidłowo zawierać umowy cywilnoprawne oraz współpracować ze zleceniobiorcami i wykonawcami dzieła.

UMOWY CYWILNOPRAWNE A UMOWA O PRACĘ

Rodzaj umowy	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło	Umowa o pracę
Typ umowy	Umowa starannego działania	Umowa rezultatu	Umowa starannego działania
Podporządkowanie	Brak stosunku podporządkowania	Brak stosunku podporządkowania	Podległość pracownika względem pracodawcy
Forma	Dowolna forma	Dowolna forma	Forma pisemna (jej niezachowanie nie powoduje jednak nieważności umowy)
Odpłatność	Odpłatna, chyba że co innego wynika z umowy lub okoliczności	Odpłatna	Odpłatna (co najmniej minimalne wynagrodzenie)
Odpowiedzialność wykonawcy/ pracownika	Odpowiedzialność odszkodowawcza	Odpowiedzialność odszkodowawcza	Odpowiedzialność odszkodowawcza (materialna) ograniczona, odpowiedzialność porządkowa
Przedawnienie roszczeń	2, 3 lata lub 10 lat – w zależności od charakteru roszczeń i osób je wnoszących	2 lata	3 lata

Kto może zawrzeć umowę cywilnoprawną?

Stronami umowy cywilnoprawnej mogą być zarówno osoby fizyczne, jak i prawne. Możliwe jest zatem zawarcie zlecenia, którego jedna strona to przedsiębiorca, druga zaś osoba fizyczna lub po prostu dwie strony są osobami fizycznymi czy też osobami prawnymi. Wystarczy, że obie strony umowy mają zdolność do czynności prawnych, czyli – w przypadku osób fizycznych – ukończyły 18 lat i nie zostały ubezwłasnowolnione, lub przynajmniej mają skończone 13 lat i zgodę przedstawiciela prawnego na zawarcie danej umowy zlecenia. Nie ma tym samym ograniczeń co do zatrudniania osób pełnoletnich czy młodocianych jak w przypadku umowy o pracę.

Uwaga! Ograniczone jest jednak zatrudnianie (również na podstawie umów cywilnoprawnych) dzieci do lat 16. Zatrudnienie takie możliwe jest bowiem jedynie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga zgody opiekuna dziecka i inspekcji pracy.

W jakiej formie należy zawrzeć umowę cywilnoprawną?

Umowa o dzieło oraz umowa zlecenia nie muszą być zawarte w żadnej formie szczególnej. Najczęściej jednak zawiera się je w formie pisemnej (ze względów dowodowych).

Co zrobić, aby umowa zlecenia lub umowa o dzieło nie zostały uznane przez PIP za umowę o pracę?

Jeśli na mocy zawartej umowy jedna ze stron ma wykonywać określone zadania na rzecz i pod kierownictwem przedsiębiorcy oraz w miejscu i czasie przez niego wskazanych, a przedsiębiorca zobowiązuje się do dostarczania tej pracy i jej wynagradzania, to taki stosunek prawny posiada wszystkie cechy stosunku pracy. Inspekcja pracy może uznać, że jest to ukryta umowa o pracę (mimo że strony nazwały umowę, np. umowę zlecenia). To z kolei może pociągać za sobą liczne negatywne konsekwencje dla Ciebie, np.:

- grzywnę od 1.000 do 30.000 zł,
- konieczność zapewnienia takich warunków pracy, jakie powinien mieć pracownik, np. jeśli chodzi o czas pracy, urlopy, zwolnienia,
- wyższe koszty wynagrodzenia pracownika, przede wszystkim wyższe składki na ZUS, a także inne skutki finansowe, np. wyrównanie do płacy minimalnej, wynagrodzenie przestojowe czy za godziny nadliczbowe.

Aby więc uniknąć podejrzeń, że mamy do czynienia z ukrytą umową o pracę, warto postarać się, aby umowa miała przynajmniej jedną cechę (a najlepiej kilka), która wskazuje, że dana umowa nie jest umową o pracę. Sytuacja taka wystąpi na przykład, gdy określone zadania czy czynności będą wykonywane na rzecz osoby je zlecającej, ale bez podległości jej kierownictwu – czyli osoba ta nie będzie sprawowała kontroli nad procesem ich wykonywania, a jedynie będzie kontrolowała efekt końcowy czy poprawne wykonanie umowy.



PRZYKŁAD

Pracodawca zatrudnił dwie księgowo – jedną na mocy umowy o pracę, drugą zaś na podstawie umowy zlecenia. Ta, która podpisała umowę o pracę, miała obowiązek wykonywać swoje zadania w zakładzie zgodnie z ustalonym harmonogramem czasu

pracy, miała również obowiązek wykonywania innych poleceń pracodawcy związanych z pracą, np. pracy nadliczbowej itd.

Natomiast księgowa zatrudniona na podstawie umowy zlecenia mogła wykonywać swoje zadania w domu, nie podlegała kierownictwu przedsiębiorcy – tzn. nie musiała wykonywać na bieżąco jego poleceń, miała zaś jedynie obowiązek wykonać zadania określone w umowie zlecenia.

Uwaga! Pamiętaj, że obecnie w ramach stosunku pracy można również wykonywać pracę w domu, w ramach tzw. telepracy. Sam fakt pracy w domu nie musi więc przesądzać, że dana umowa nie jest umową o pracę.

Ważna jest również wola stron zawartego stosunku prawnego. Jeśli bowiem strony ewidentnie miały na celu zawarcie umowy cywilnoprawnej, a nie umowy o pracę, liczyć się będzie ich wola. Jest jednak warunek: zawarcie takiej umowy nie może mieć na celu tylko i wyłącznie obejścia przepisów o czasie pracy.

Uwaga! Udowodnienie, że obie strony miały odpowiednią wolę zawarcia umowy cywilnoprawnej i nie chciały obchodzić przepisów o umowach o pracę, jest bardzo trudne.

W miesięczniku dla inspektorów pracy ukazała się „lista kontrolna”, za pomocą której inspektor może sprawdzić, czy umowa zlecenia lub umowa o dzieło posiadają cechy umowy o pracę.

Prześledź uważnie tę listę. Jeśli bowiem Twój zleceniobiorca lub wykonawca dzieła odpowie „tak” na większość pytań, możesz mieć kłopoty.

	TAK	NIE
Czy masz wyznaczone, z góry określone godziny pracy?		
Czy masz nad sobą kierownika/brygadzystę/przełożonego?		
Czy pracodawca wyznacza Ci miejsce wykonywania pracy?		
Czy masz zakres obowiązków (pisemny bądź ustny)?		

	TAK	NIE
Czy szef nakazuje Ci pracę po godzinach?		
Czy szef wydaje Ci polecenia?		
Czy szef sprawdza Twoją pracę?		
Czy szef każe Ci odpracować spóźnienie?		
Czy musisz podpisywać listę obecności?		
Czy szef sprawdza Twoją punktualność?		
Czy w swojej pracy przedstawiasz się jako pracownik Twojej firmy?		
Czy podpisujesz w imieniu swojej firmy (jako upoważniony pracownik) umowy/zamówienia/oferty dla innych firm?		
Czy prowadzisz rozmowy z klientami/kontrahentami/interessantami, przedstawiając się jako firma, w której pracujesz?		
Czy szef wymaga od Ciebie dyspozycyjności?		
Czy musisz odbierać telefony od szefa lub klientów po godzinach pracy?		
Czy szef nakazuje Ci przychodzenie do pracy w dniach wolnych od pracy?		
Czy masz indywidualny grafik pracy?		
Czy szef obiecywał Ci urlop?		
Czy przychodzisz do pracy 5 dni w tygodniu?		
Czy jak zwalniasz się w trakcie godzin pracy, musisz mieć zgodę szefa?		
Czy jak się zwalniasz w trakcie godzin pracy, musisz później odpracować czas wyjścia?		
Czy szef powierza Ci inne prace, a nie tylko te, na które pierwotnie się umawialiście?		

	TAK	NIE
Czy musisz wykonywać pracę osobiście?		
Czy szef płaci dodatkowo za „nadgodziny”?		
Czy masz dyżury po godzinach pracy, w trakcie których musisz oczekiwać w zakładzie pracy lub w innym miejscu (także w domu) na ewentualne polecenia szefa?		
Czy szef kontroluje, co robisz w trakcie godzin pracy?		
Czy w sytuacji gdy musisz się zwolnić w trakcie godzin pracy lub potrzebujesz dnia wolnego, zastępuje Cię inny pracownik Twojej firmy?		
Czy przy wykonywaniu swoich obowiązków korzystasz z narzędzi należących do firmy?		
Czy szef każe Ci nosić ubrania z logo Twojej firmy?		
Czy szef stosuje kary, np. upomnienia, nagany za naruszenia porządku w zakładzie, np. za spóźnienia?		
Źródło: „Inspektor Pracy” nr 6/2007		

Czy można zawrzeć umowę cywilnoprawną z własnym pracownikiem?

Niemożliwe jest zawarcie z pracownikiem dwóch umów: jednej umowy o pracę i drugiej – umowy cywilnoprawnej, jeśli na podstawie jednej i drugiej umowy pracownik miałby wykonywać takie same zadania. Możliwe jest zaś zawarcie umowy cywilnoprawnej z pracownikiem na wykonywanie innych zadań niż te, które wynikają z obowiązującej go umowy o pracę (oczywiście pod warunkiem że taki stosunek cywilnoprawny pozbawiony będzie co najmniej jednej z cech stosunku pracy – patrz powyżej).

**PRZYKŁAD**

Pracodawca zatrudniający dwóch pracowników magazynu zawarł z nimi umowy cywilnoprawne. Jeden z nich w ramach takiej umowy miał składać narzędzia produkowane przez fabrykę pracodawcy, drugi zaś wykonywać pracę magazyniera – po godzinach. Zawarcie umowy cywilnoprawnej na składanie narzędzi było zatem, co do zasady, dopuszczalne, a na wykonywanie pracy magazyniera – nie.

Uwaga! Umowa cywilnoprawna z własnym pracownikiem jest inaczej oskładkowana niż podobna umowa z osobą „obcą” (patrz str. 30-31).

Czy zleceniobiorcy lub wykonawcy dzieła trzeba zapewnić bhp?

Musisz zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy nie tylko pracownikom, ale także osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych (na takich samych zasadach jak pracownikom). Musisz więc np.:

- ▶ organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- ▶ zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń,
- ▶ zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy, np. przez PIP,
- ▶ zapewniać wykonanie zaleceń społecznego inspektora pracy.

§ Podstawa prawna:

- art. 11, art. 12, art. 15, art. 17, art. 18 § 1, art. 734 § 1, art. 735 § 1, art. 751, art. 627 Kodeksu cywilnego,
- art. 22 § 1–1¹, art. 304 § 1, art. 304⁵ § 1 Kodeksu pracy.